EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

DZIENNIK URZĘDOWY
MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Warszawa, dnia 21 marca 1967 r. Nr 2 Poz. 3 – 6

TREŚĆ:

3.

ZARZĄDZENIE NR 226 MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 31 grudnia 1966 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych

(znak: ZP/3/66)

Na podstawie uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Mon. Pol. nr 32, poz. 138 i z 1966 r. nr 71, poz. 332) oraz w związku z postanowieniami protokołu dodatkowego do układów zbiorowych pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików, zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych, z wyjątkiem przedsiębiorstw w budowie oraz przedsiębiorstw (zakładów, wydziałów), w których stosowane są przepisy zarządzenia nr 87 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 26 kwietnia 1963 r. w sprawie planowania produkcji i środków z tym związanych w zakładach przemysłu szklarskiego specjalizujących się w eksporcie, zmienionego zarządzeniem nr 129 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 29 czerwca 1966 r.

§ 2.1. Premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw wypłaca się z funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach planu.

2. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla każdego z nadzorowanych przedsiębiorstw ustala dyrektor zjednoczenia w zależności od stopnia napięcia zadań produkcyjnych, poprawy wyniku ekonomicznego, wzrostu produkcji eksportowej oraz zakresu spełnianych przez dane przedsiębiorstwo funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego (patronackiego).

Fundusz premiowy dla pracowników przedsiębiorstwa nie może być niższy niż 10% i wyższy niż 30% płac zasadniczych pracowników umysłowych przedsiębiorstwa.

§ 3.1. Z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 2, ustalonego dla przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu — dyrektor zjednoczenia wydziela do swej dyspozycji rezerwę w wysokości do 3% tego funduszu, z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego przedsiębiorstw za realizację niektórych ważnych i trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwu do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z zakresu poprawy wyniku ekonomicznego, z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego oraz produkcji eksportowej.

2. Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwa planu centralnego dysponuje wyżej wymienioną rezerwą w granicach do 2% funduszu premiowego (ust. 1) we własnym zakresie, a powyżej tej granicy w uzgodnieniu z Dyrektorem Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych.

3. Kwoty z rezerwy funduszu premiowego są przydzielane przedsiębiorstwom niezależnie od funduszu premiowego, o którym mowa w § 2 ust. 2.

§ 4.1. W ramach funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa (§ 2 ust. 2) dyrektor przedsiębiorstwa, na podstawie uchwały konferencji samorządu robotniczego, może wydzielić do swej dyspozycji rezerwę w wysokości do 5% tego funduszu, z przeznaczeniem na cele, o których mowa w § 3. ust. 1.

2. Z funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa — z uwzględnieniem przepisu ust. 1 — dyrektor zjednoczenia:

— wydziela fundusz premiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego,

— pozostały fundusz premiowy dzieli na:

a) **Część I** — dla pracowników kierownictwa,

b) **Część II** — dla pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych zarządu przedsiębiorstwa,

c) **Część III** — dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz poszczególnych komórek organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych, w tym: służby kontroli technicznej (zakładowych laboratorów kontrolnych), zakładowych biur konstrukcyj-

nych (pracowni projektowych), zakładowych laboratorów badawczych, komórek normalizacyjnych i innych komórek organizacyjnych o podobnym charakterze niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu czy ruchu przedsiębiorstwa.

3. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznacza się kwotę nie wyższą niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala podział

— Części II funduszu premiowego (ust. 2 lit. b) na:

A — przeznaczoną na premie dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa,

B — przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych,

— Część III funduszu premiowego (ust. 2 lit. c) na poszczególne komórki organizacyjne ruchu i pomocniczo-produkcyjne.

5. Podziału funduszu premiowego (ust. 4) dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa kierując się zasadą, aby wysokość poszczególnych części funduszu premiowego była uzależniona od ważności, stopnia złożoności i napięcia zadań przypadających do wykonania określonej grupie pracowników z tym, że na fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych (Część II — b) nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych tych pracowników.

6. Poszczególne części funduszu premiowego (Część I, II-A, II-B, III oraz fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego) określa się w planie rocznym w kwotach bezwzględnych; poszczególne części tego funduszu mogą być zmienione w ciągu roku w przypadku wprowadzenia zmian w planie funduszu płac pracowników umysłowych.

Przerzuty pomiędzy poszczególnymi częściami funduszu premiowego nie mogą być dokonywane w ciągu roku.

§ 5.1. Upoważnie się dyrektorów zjednoczeń przedsiębiorstw planu centralnego do ustalenia, że fundusz premiowy przedsiębiorstwa dzieli się tylko na dwie części:

Część I — przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa i pracowników zarządu przedsiębiorstwa,

Część II — przeznaczoną na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa.

2. Ustalenia, o których mowa w ust. 1 powinny być oparte o zasady podziału funduszu premiowego na poszczególne części, określone przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

§ 6.1. Premie wypłaca się za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania oraz spełnienie warunków wypłaty premii.

2. Liczba zadań wyznaczonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu jako podstawa premiowania nie może być w zasadzie większa od 4, a wyjątkowo 5.

3. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów premiowych oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od tego, jakie zadania wymagają w danym okresie preferencji oraz rodzaju i stopnia złożoności zadania oraz trudności jego wykonania. Liczba punktów premiowych ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników. Liczba wszystkich punktów premiowych dla pracowników kierownictwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu wynosi 100; odpowiada ona planowanemu funduszowi premiowemu dla pracowników kierownictwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu.

4. Liczba punktów przypadających za wykonanie zadań wynikających z planu nie może być wyższa niż 65; w przypadku wyznaczenia więcej niż 25 punktów za zadanie powszechnie obowiązujące z zakresu jakości — dyrektor zjednoczenia może podwyższyć liczbę punktów przypadających za wykonanie zadań wynikających z planu do 75. Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe.

5. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

6. Zadania z zakresu postępu technicznego, szczególnie ważne i złożone, powinny być premiowane z uwzględnieniem zasad i kryteriów stosowanych przy nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

7. Zasady ustalania zadań premiowych oraz warunków wypłaty premii, a także zasady uruchamiania funduszu premiowego i wypłaty premii indywidualnych określone są w załączniku 1, 2 i 3 do zarządzenia.

§ 7.1. W przedsiębiorstwach — z uwzględnieniem przepisu ust. 2 — wypłatę premii w pełnej wysokości za wykonanie zadań i spełnienie warunków premiowych, o których mowa w § 6 — uzależnia się dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych.

2. Przepisu ust. 1, nie stosuje się w stosunku do przedsiębiorstw:

1) remontowych,
2) o produkcji sezonowej,
3) w których udział produkcji kooperacyjnej w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Mon. Pol. nr 69, poz. 296) stanowi w wartości produkcji towarowej od 10% do 80%.

3. Wykaz przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 2, ustalą:

1) dla przedsiębiorstw planu centralnego — dyrektorzy, zjednoczeń,
2) dla przedsiębiorstw planu terenowego — dyrektorzy zjednoczeń przemysłu terenowego w porozumieniu z dyrektorami właściwych zjednoczeń wiodących,

zgodnie z wytycznymi określonymi w załączniku nr 4 do zarządzenia.

4. Upoważnia się dyrektorów zjednoczeń (dyrektorów zjednoczeń przemysłu terenowego w porozumieniu z dyrektorami właściwych zjednoczeń wiodących) do ustalania dla niektórych przedsiębiorstw na określony czas, odmiennych relacji od określonych w załączniku nr 4, § 4 ust. 2 w przypadku gdy to jest uzasadnione:

— specyfiką procesu technologicznego,
— daleko idącą zmianą asortymentów produkcji, wynikającą z uruchomienia produkcji nowych wyrobów lub zmianą zamówień,
— zakresem planowanych urlopów wypoczynkowych robotników bezpośrednio produkcyjnych, znacznie odbiegającym od przeciętnego, a wynikającym z przesłanek racjonalnej produkcji. Dotyczy to przypadków, w których wielkość produkcji jest bezpośrednio związana z wielkością zatrudnienia i czasem pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych.

5. Zasady wypłaty premii uzależnionej dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych określone są w załączniku nr 4 do zarządzenia.

6. Zasady wypłaty premii uzależnionej dla przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 2 pkt 3 od wykonania przez przedsiębiorstwa w terminie dostaw w ramach kooperacji przemysłowej — ustalą dyrektorzy zjednoczeń na podstawie przepisów § 12 ust. 1 uchwały wymienionej we wstępie.

§ 8.1. W przypadku powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac dyrektor zjednoczenia, zatwierdzając premie dla kierownictwa przedsiębiorstwa obowiązany jest — do czasu wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i wszystkim pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, lecz nie więcej niż 50% zatwierdzonej premii.

2. Jeżeli wstrzymane premie (ust. 1) nie pokrywają kwoty przekroczenia dyrektor przedsiębiorstwa, zatwierdzając premie dla pozostałych pracowników umysłowych, obowiązany jest — do czasu wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę

odpowiadającą nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonej premii.

3. W przypadkach stwierdzenia naruszeń dyscypliny płac pracownicy naruszający tę dyscyplinę płac powinni być pozbawieni premii do wysokości 60% premii przypadającej na podstawie regulaminów premiowania; w przypadkach świadomego przekroczenia obowiązujących zasad wynagradzania pracownika winnego przekroczenia, należy pozbawić całkowicie premii przypadającej na podstawie regulaminu premiowania.

4. Szczegółowy wykaz pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac ustala się w szczegółowym regulaminie premiowania przedsiębiorstwa na podstawie wytycznych stanowiących załączniki nr 1, 2 i 3 do zarządzenia.

5. Przekroczenie limitu dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, poza ruchem ciągłym, uważa się jako tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płac,

§ 9.1. Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych. Dla pracowników, którym przyznanie premii za zadania stanowiące podstawę premiowania uzależnia się od kształtowania się wyniku ekonomicznego — premie kwartalne mają charakter zaliczek na poczet rocznych rozliczeń premii.

2. W przedsiębiorstwach lub wydziałach produkcyjnych, wytwarzających produkcję o krótkim cyklu produkcyjnym — dyrektor zjednoczenia (dla przedsiębiorstw (wydziałów) produkcyjnych planu terenowego — dyrektor zjednoczenia przemysłu terenowego w porozumieniu z dyrektorem właściwego zjednoczenia wiodącego), może wyrazić zgodę na zastosowanie miesięcznego systemu wypłaty premii. W takim przypadku zadania stanowiące podstawę premiowania określa się w każdym miesiącu.

§ 10. W przedsiębiorstwach lub wydziałach produkcyjnych, w których zgodnie z § 9 ust. 2 zastosowano miesięczny system wypłaty premii — z wyjątkiem o którym mowa w § 7 ust. 2 — wypłatę premii w pełnej wysokości za wykonanie zadań i spełnienie warunków premiowych uzależnia się od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych ustalonych na poszczególne dekady.

§ 11. Ostateczne rozliczenie funduszu premiowego w przedsiębiorstwach, o których mowa w § 9 ust. 2 i § 10 następuje w zależności od kształtowania się wyniku ekonomicznego według ogólnie obowiązujących zasad.

§ 12.1. Zasady podziału premii pomiędzy pracowników każdej jednostki organizacyjnej należy określić w szczegółowym regulaminie premiowania.

2. Szczegółowy regulamin premiowania powinien ustalić sposób podziału premii pomiędzy pracowników przedsiębiorstwa zaliczonych do poszczególnych grup (z wyłączeniem dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, głównego księgowego oraz pracowników administracyjnych); wskazuje się na celowość zastosowania jednego z następujących kryteriów rozdziału przeznaczonego do wypłaty funduszu premiowego:

a) według ustalonych z góry współczynników (punktów) premiowych związanych z trudnością i rozmiarem zadań, stawianych przed określonymi pracownikami, lub
b) według ustalonych z góry kwot premii przypadających za zadania stawiane przed określonymi pracownikami,
c) proporcjonalnie do płac zasadniczych poszczególnych pracowników.

3. Pracownicy zaliczeni do grupy administracji otrzymują wyłącznie premie uznaniowe.

§ 13.1. Łączna kwota przyznanych premii dla poszczególnego pracownika nie może przekroczyć (z wyjątkiem, o którym mowa w ust. 2) w stosunku rocznym:

a) dla pracowników kierownictwa — 80%,
b) dla pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych zarządu ruchu i komórek pomocniczo-produkcyjnych przedsiębiorstwa — 50%,
c) dla pracowników administracyjnych — 25%,

płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

2. Limity premii indywidualnych (ust. 1) mogą być przekroczone:

a) o wypłaty premii za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego, o których mowa w § 6 ust. 6,
b) o 10 punktów dla pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa i pracowników technicznych i ekonomicznych w przypadku podwyższenia funduszu premiowego, według zasad określonych w załączniku nr 4.

3. Wypłaty premii z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 2 nie mogą przekraczać funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników.

4. Dodatkowe premie za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych, o których mowa w załączniku nr 4 do zarządzenia, wypłacane są poza planowanym funduszem płac i nie podlegają obowiązkowi wygospodarowania.

§ 14.1. Z niewykorzystanych kwot III części funduszu premiowego oraz premii dodatkowych za pełne i rytmiczne wykonanie przez przedsiębiorstwo zadań produkcyjnych tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznych wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania; premie powyższe mogą być wypłacone na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa jedynie w przypadku, jeżeli przedsiębiorstwo jako całość swoje zadania wykonało.

W innych przypadkach wypłata może nastąpić za zgodą dyrektora zjednoczenia, za szczególne osiągnięcia.

2. Wysokość indywidualnej premii z funduszu, o którym mowa w ust. 1 nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej premiowanego pracownika.

§ 15. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa — dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym, że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji zjednoczenia (§ 3).

§ 16.1. W zakładach (wytwórniach — wydziałach) samodzielnie bilansujących lub będących na ograniczonym rozrachunku gospodarczym — jeżeli organizacja księgowości pozwala na prawidłowe ustalenie wyników ekonomicznych tych zakładów:

a) pracownicy kierownictwa mogą otrzymywać premie według zasad określonych w załączniku nr 1 do zarządzenia,
b) pracownicy zarządu tych zakładów mogą otrzymywać premie według zasad określonych w załączniku nr 2 do zarządzenia.

2. Łączna wysokość przyznanej premii nie może przekroczyć w stosunku rocznym limitów, o których mowa w § 13.

3. Decyzje o stosowaniu zasad premiowania, o których mowa w ust. 1—2, podejmuje Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 17. W przypadku wprowadzenia w przedsiębiorstwie bezwydziałowej struktury organizacyjnej, podział funduszu premiowego pomiędzy poszczególne grupy pracowników i stanowiska pracy, powinien być dostosowany do zmiennego zakresu zadań i odpowiedzialności.

§ 18. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (grupie pracowników) przyznano fundusz premiowy (premie).

O przyczynach indywidualnego zmniejszenia lub pozbawienia premii należy powiadomić pracownika.

§ 19.1. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie szczegółowego regulaminu premiowania, ustalonego na podstawie protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz zasad określonych w zarządzeniu.

2. Szczegółowy regulamin premiowania wymaga:

a) akceptacji dyrektora zjednoczenia, co do zgodności z obowiązującymi przepisami,

b) zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

§ 20.1. Dyrektorzy przedsiębiorstw polecą odpowiednim jednostkom organizacyjnym prowadzenie systematycznej kontroli zadań stanowiących podstawę premiowania.

Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej na najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — pracownikom, którzy przedstawiając nieprawidłowe dane spowodują wydanie decyzji pociągowej za sobą wypłaty funduszu premiowego niezgodnie z zasadami określonymi w niniejszym zarządzeniu.

Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wyciągnąć konsekwencje służbowe oraz żądać od osób odpowiedzialnych za to przekroczenie pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

2. Dyrektorzy zjednoczeń zlecą odpowiednim jednostkom organizacyjnym prowadzenie kontroli właściwego stosowania regulaminów premiowania, a zwłaszcza wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

W przypadku stwierdzenia wypłat funduszu premiowego niezgodnych z przepisami, dyrektor zjednoczenia obowiązany jest nie przyznać premii, przynajmniej za najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — dyrektorowi lub jego zastępcy, który wydał decyzję oraz głównemu księgowemu, jeżeli nie złożył on pisemnego zastrzeżenia przeciwko bezprawnej decyzji.

Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor zjednoczenia zobowiązany jest żądać od powyższych osób — niezależnie od innych konsekwencji służbowych — pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

Powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku, gdy bezprawna decyzja została spowodowana okolicznościami, o których mowa w ust. 1, a dyrektor przedsiębiorstwa wyciągnął już uprzednio w stosunku do winnych konsekwencje, o których mowa w ust. 1.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa, a w zakresie decyzji dla niego zastrzeżonych dyrektor zjednoczenia, ponosi odpowiedzialność za zgodność szczegółowych regulaminów premiowania i wypłat premii z obowiązującymi przepisami. Za wypłaty, dokonane niezgodnie z przepisami, należy stosować rygory, przede wszystkim, w postaci pozbawienia najbliższej premii pracowników odpowiedzialnych za nieprawidłową wypłatę.

4. Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) — do zakresu działania prezydium rady robotniczej należy kontrola wypłaconych w przedsiębiorstwie premii.

§ 21. Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń do zapewnienia:

— przeszkolenia w zakresie systemu premiowania personelu ekonomicznego zatrudnionego w komórkach pracy i płac zjednoczeń i przedsiębiorstw,

— stałej współpracy zjednoczenia i przedsiębiorstw z właściwymi oddziałami banków finansujących — w zakresie kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

Wykonanie wymienionych zadań powinno się opierać na ścisłym współdziałaniu wszystkich ogniw administracji gospodarczej z odpowiednimi instancjami i organizacjami związków zawodowych. Współdziałanie to powinno obejmować także rozdział funduszów premiowych.

§ 22.1. Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 stycznia 1967 r.

2. Traci moc zarządzenie nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 25).

MINISTER

M. Olewiński

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 226 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r.

Wytyczne

premiowania pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa przemysłowego

§ 1. W zależności od wykonania zadań całego przedsiębiorstwa premię z I części funduszu premiowego otrzymują pracownicy zatrudnieni na następujących stanowiskach:

a) dyrektor przedsiębiorstwa,

b) naczelny (główny) inżynier, zastępcy dyrektora, główny księgowy lub starszy księgowy pełniących obowiązki głównego księgowego, zastępcy dyrektora — główny ekonomista, kierownik działu ekonomicznego pełniący obowiązki głównego ekonomisty,

c) szef produkcji, główni specjaliści — główny mechanik, główny energetyk, główny technolog, główny metalurg i inni specjaliści, a także pełniący ich obowiązki starszy mechanik, starszy energetyk, starszy technolog, starszy metalurg itp.

§ 2. Wysokość planowanego funduszu premiowego w procentach dla pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w stosunku do ich płac zasadniczych określa dyrektor zjednoczenia na poziomie co najmniej o 50% wyższym od poziomu planowanego funduszu premiowego pracowników umysłowych całego przedsiębiorstwa w stosunku do ich płac zasadniczych.

§ 3.1. Dyrektor zjednoczenia ustala jako zadania stanowiące podstawę premiowania:

1) zadania powszechnie obowiązujące:

   a) wykonanie produkcji określonych asortymentów i usług

   b) dotrzymanie i poprawa określonych zadań z zakresu jakości produkcji; premia ustalona za to zadanie powinna odpowiadać co najmniej 25 punktom premiowym,

2) zadania branżowe,

3) inne zadania wynikające z konkretnych potrzeb gospodarczych.

2. Przez zadanie z zakresu produkcji asortymentów rozumie się wykonanie produkcji określonych asortymentów według listy ustalonej przez dyrektora zjednoczenia. Dyrektorzy zjednoczeń ustalając listy asortymentów określają dla każdego z tych asortymentów (grup asortymentów) okres obowiązywania dla celów premiowych oraz tryb wprowadzania zmian w tych listach z tym, że ustalenie listy asortymentów (grup asortymentów) przeznaczonych na zaopatrzenie ludności oraz na eksport — następuje odpowiednio w porozumieniu z kierownikami organizacji handlowych, wyznaczonych przez Ministra Handlu Zagranicznego lub Ministra Handlu Wewnętrznego.

W listach asortymentów należy uwzględnić w szczególności artykuły (grupy artykułów):

— objęte NPG,

— objęte kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek,

— przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,

— będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami uznane za ważne dla gospodarki narodowej, a które określać będzie Dyrektor Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Rozliczenie wykonania produkcji określonych asortymentów następuje za okresy kwartalne.

Dyrektor zjednoczenia może uznać niewykonanie produkcji określonych asortymentów w przypadku, gdy zamawiający wycofał zamówienie.

3. Przez zadanie dotrzymania i poprawy jakości produkcji rozumie się w szczególności:
- wykonanie zadań ustalonych dla przedsiębiorstw w programach poprawy jakości produkcji,
- brak reklamacji w stosunku do produkcji sprzedanej,
- osiągnięcie określonego udziału poszczególnych gatunków produkcji.

4. Zadania branżowe dla poszczególnych przedsiębiorstw ustala dyrektor zjednoczenia w oparciu o zadania branżowe wyznaczone corocznie dla zjednoczenia przez Dyrektora Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej).

Zadaniami branżowymi — w zależności od konkretnych potrzeb mogą być w szczególności zadania:
- zwiększenie wykorzystania zdolności produkcyjnej w porównaniu do założonej w planie (wskaźnik „S"),
- przekroczenie produkcji określonych asortymentów,
- wykonanie okresowo właściwego odcinka planu remontów,
- utrzymanie lub zmniejszenie wskaźnika zapasów,
- terminowe uruchomienie nowych produkcji (wyrobów),
- wykonanie wartościowych zadań eksportowych, wyrażonych w złotych dewizowych, z podziałem na podstawowe obszary geograficzne z uwzględnieniem zmian między tymi obszarami wprowadzonych przez Ministra Handlu Zagranicznego,
- wykonanie określonych przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych.

§ 4. W uzasadnionych przypadkach dyrektorzy zjednoczeń powinni wyznaczać kierownictwom przedsiębiorstw zadania osiągnięcia ponadplanowej rentowności premiowane z rezerwy funduszu premiowego.

§ 5.1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu przysługuje premia w pełnej wysokości, o ile zadanie to zostało wykonane co najmniej w 100%.

2. W przypadku niepełnego wykonania zadania (ust. 1) fundusz premiowy ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według następującej tabelki:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

Dyrektorzy zjednoczeń oraz odpowiednio dyrektorzy przedsiębiorstw mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw lub zadań zróżnicowane procentowo wykonanie zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 97%, 98%) — nie niższe jednak jak 95% oraz zastosować tabele potrąceń wzrastających progresywnie w miarę wzrostu stopnia zadania np.:

przy 99% wykonania zadania — 25% potrącenia (75% premii)
„ 98% „ „ — 60% potrącenia (40% premii)
„ 97% „ „ — 100% potrącenia (premia nie przysługuje)

3. Zmniejszenia premii za niepełne wykonanie określonych asortymentów dokonuje się oddzielnie i w zasadzie w równym stopniu za każdy asortyment, niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wyznaczonych asortymentów co najmniej w 96%.

W celu obliczenia procentu potrącenia za każdy 1% niewykonania poszczególnego asortymentu należy przykładowo podzielić 20% (lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania łącznego zadania) przez liczbę wyznaczonych asortymentów.

W przypadku, gdy procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje wyrażony w postaci:
- liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do 2 miejsc dziesiętnych,
- ułamka, należy stosować dokładność do 3 miejsc dziesiętnych.

4. W przypadku powstania sporu między dostawcą a odbiorcą na tle jakości produkcji, premia za zadanie, o którym mowa w § 3 ust. 1 lit. b ulega wstrzymaniu w części dotyczącej zareklamowanej dostawy do czasu rozstrzygnięcia sporu w obowiązującym trybie. Część wstrzymanej premii określa się wartościowo lub ilościowo w takiej proporcji, w jakiej pozostaje wartość lub ilość zareklamowanej dostawy w relacji do całości dostawy.

Wstrzymanie premii następuje z chwilą zgłoszenia reklamacji, z tym że w przypadku zgłoszenia reklamacji po wypłacie premii za okres, w którym reklamowany produkt został wytworzony — wstrzymaniu podlega premia przypadająca za zadanie z zakresu jakości produkcji w okresie następującym bezpośrednio po zgłoszeniu reklamacji. Wstrzymana premia podlega wypłacie po rozstrzygnięciu sporu na rzecz dostawcy, niezależnie od okresu, w którym rozstrzygnięcie to nastąpi (rok bieżący czy lata następne).

5. Za wykonanie zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w granicach wyznaczonego za to zadanie funduszu premiowego.

§ 6.1. Wypłatę premii kierownictwa przedsiębiorstwa uzależnia się od wykonania dyrektywnego wskaźnika rentowności.

2. W przypadku niespełnienia warunku, o którym mowa w ust. 1 całość premii przypadającej za wykonanie zadań, obliczonej zgodnie z § 5, ulega obniżeniu według tabel potrąceń ustalonych dla poszczególnych przedsiębiorstw przez dyrektora zjednoczenia, z tym zastrzeżeniem, że przy wykonaniu rentowności na poziomie 95% lub poniżej premia nie przysługuje.

Tabele potrąceń powinny zawierać zróżnicowane procenty odchyleń od planu, przy których premia nie przysługuje — w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego.

3. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku z uwzględnieniem przepisu § 9 ust. 1 zarządzenia, przy czym wynik ten podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

§ 7. Za pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac (§ 8 ust. 1 zarządzenia) uważa się oprócz dyrektora:
- zastępcę dyrektora, jeżeli podlegają mu komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniem zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac,
- głównego księgowego, jeżeli nie dopełnił swoich obowiązków służbowych z zakresu dyscypliny pracy i płac,
- szefa produkcji i głównych specjalistów, jeżeli podjęli decyzje dotyczące pracochłonności robót — zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych lub inne decyzje wpływające na przekroczenie funduszu płac lub naruszenie przepisów z zakresu dyscypliny płac.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 226 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r.

Wytyczne

w sprawie premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstwa przemysłowego

§ 1. Wytyczne określają zasady premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstwa z Części II funduszu premiowego (§ 4 ust. 4) zarządzenia.

§ 2.1. Część II funduszu premiowego składa się z:

1) pozycji **„A"** — przeznaczonej na premiowanie pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa (§ 3 niniejszych wytycznych),

2) pozycji **„B"** — przeznaczonej na premiowanie pracowników administracyjnych.

2. Na premie dla pracowników administracyjnych (pozycja „B") nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych wynikających z osobistego zaszeregowania tych pracowników.

3. Podziału kwot z pozycji „A" i „B" na poszczególne komórki organizacyjne (grupy pracowników) dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

Premiowanie pracowników z pozycji „A"

§ 3.1. Z pozycji „A" Części II funduszu premiowego otrzymują premię następujący pracownicy:

— zajmujący stanowiska kierowników działów, sekcji oraz samodzielnych stanowisk pracy na szczeblu działu w zarządzie przedsiębiorstwa,

— inżynieryjno-techniczni w rozumieniu podziału statystycznego GUS,

— ekonomiczni zaliczeni w statystyce GUS do pracowników administracyjno-biurowych, a zajmujący następujące lub równorzędne pod względem kwalifikacji stanowiska: referent ekonomiczny, referent ekonomiczny do spraw..., instruktor, kontroler, rewident.

2. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym należy określić w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 4.1. Pracownicy, o których mowa w § 3, otrzymują premię z dwóch części, z których:

a) **Część I** — wynosząca 70% funduszu premiowego określonego w pozycji „A" — uzależniona jest od wysokości premii kierownictwa przedsiębiorstwa,

b) **Część II** — wynosząca 30% funduszu premiowego określonego w pozycji „A" — uzależniona jest od wykonania własnych zadań.

2. Pod określeniem „uzależnienie premii od wysokości premii kierownictwa przedsiębiorstwa" (ust. 1 pkt a) rozumie się wykorzystanie funduszu premiowego pracowników zarządu przedsiębiorstwa w takim stosunku procentowym w jakim wykorzystuje się w danym okresie fundusz premiowy dla kierownictwa.

3. Wypłata części wynoszącej 30% pozycji „A" (ust. 1 pkt b) uzależniona jest od wykonania własnych zadań (warunków) ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa dla poszczególnych komórek organizacyjnych (służb) zarządu przedsiębiorstwa, jak na przykład:

a) dla kierownika działu produkcji i podległych mu pracowników — wykonanie ilościowych zadań produkcji, utrzymanie standardów jakościowych, wykonanie planu eksportu, wykonanie — w zakresie im wyznaczonym — planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego,

b) dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów robocizny w ogólnych kosztach wytwarzania,

c) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu pracowników:

— w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekroczenie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany okres,

— w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych,

d) dla pracowników podległych głównemu technologowi:

— wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji lub planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisanym trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych,

e) dla pracowników podległych głównemu mechanikowi:

— bezawaryjna praca maszyn, urządzeń lub ich techniczna gotowość zgodnie z planem, wykonanie remontów i części zamiennych zgodnie z harmonogramem, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

— bezawaryjna praca urządzeń energetycznych, wykonanie harmonogramu remontów, utrzymanie lub zmniejszenie zużycia energii w stosunku do normatywów zużycia lub zużycia w okresie ubiegłym, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

g) dla kierownika działu planowania i podległych mu pracowników:

— sporządzenie podbudowanych analizą ekonomiczną planów oraz doprowadzenie planu zadań premiowych do komórek ruchu, sporządzenie analiz i wniosków, zestawień statystycznych,

h) dla pracowników podległych głównemu księgowemu:

— sporządzenie w terminie bilansów i sprawozdań finansowych, wykonanie analiz ekonomicznych i opracowanie wniosków, wykonanie zadań w zakresie kontroli wewnętrznej, terminowe obliczanie zarobków pracowniczych,

i) dla kierownika transportu oraz podległych mu pracowników:

— wykonanie planu przewozów, wykonanie planu gotowości technicznej własnego taboru samochodowego w przedsiębiorstwach, które posiadają plany przewozów własnym transportem samochodowym,

— niedopuszczenie do awarii zawinionych przez służbę transportową, wykonanie harmonogramu napraw i obsługi własnego taboru samochodowego i szynowego — w przedsiębiorstwach, których prace transportowe są ujęte w odrębnym planie,

— niepogorszenie wskaźnika ilości wagono-godzin przestoju wagonów kolejowych, przypadających na jeden wagon w obrocie w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala konkretne zadania w zależności od specyfiki potrzeb przedsiębiorstwa.

5. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być podane na piśmie zainteresowanym komórkom organizacyjnym (grupom pracowników), przed okresem obrachunkowym, za który wypłaca się premię.

§ 5.1. W przypadku wykonania zadania (§ 4 ust. 3 i 4) w stosunku niższym od ustalonego przez dyrektora przedsiębiorstwa — premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Niepełne wykonanie zadania w stopniu nie dającym się ściśle wyliczyć pozbawia premii za to zadanie.

2. Premię za wykonanie zadań, o których mowa w § 4 ust. 3 i 4, przyznaje się niezależnie od premii z części I pozycja „A" (§ 4 ust. 1 lit. a).

Premiowanie pracowników z pozycji „B"

§ 6.1. Z pozycji „B" części II funduszu premiowego (§ 2 ust. 1 pkt 2) wypłaca się premie uznaniowe pracownikom administracyjnym.

2. Fundusz z pozycji „B" części II funduszu premiowego może być wykorzystany na premie dla pracowników, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 2, w takim stosunku procentowym w jakim wykorzystana jest w danym okresie część „A" funduszu premiowego.

Premia za sporządzenie w terminie bilansu rocznego

§ 7.1. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

2. Fundusz określony w ust. 3 § 4 zarządzenia zmniejsza się o jedną dwudziestą piątą część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego (bilansu).

3. Roczna premia finansowa może być przyznana w granicach do 30% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego dla poszczególnego pracownika pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) i pracował w zakładzie co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego. Dyrektor zjednoczenia może zezwolić na wypłatę premii głównemu księgowemu mimo nieprzepracowania w danym zakładzie pracy okresu 3 miesięcy.

4. Wypłata rocznej premii finansowej może być dokonana po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

5. Zasady wypłacania rocznej premii finansowej określone w ust. ust. 1—4 stosuje się odpowiednio w przypadku likwidacji zakładu pracy — za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego sprawozdania likwidacyjnego (bilansu likwidacyjnego). Jeśli sprawozdanie likwidacyjne zostało dokonane w ramach umowy o dzieło — premia nie przysługuje. Fundusz na premie za sporządzenie sprawozdania likwidacyjnego zatwierdza jednostka nadrzędna w zależności od czasu, jaki upłynął między ostatnim rocznym sprawozdaniem finansowym, a datą rozpoczęcia likwidacji przedsiębiorstwa. Jeśli okres wynosi do 6 miesięcy — fundusz premiowy nie powinien przekroczyć 5%, a ponad 6 miesięcy — 10% jednomiesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracowników finansowo-księgowych, zatrudnionych przy likwidacji przedsiębiorstwa.

Pracownicy odpowiedzialni za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac

§ 8. Za pracowników zarządu przedsiębiorstwa odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac (§ 8 ust. 1 zarządzenia) uważa się:

1) kierownika komórki zatrudnienia i płac lub innej komórki zarządu, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnił swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,
2) innych pracowników premiowanych z części II funduszu premiowego (§ 2 ust. 1), którzy podjęli decyzje w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych — wpływające na przekroczenie funduszu płac.

Premiowanie maszynistek

§ 9. Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn, wypłacane są zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 226 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r.

Wytyczne

w sprawie premiowania pracowników umysłowych komórek organizacyjnych ruchu i komórek pomocniczo-produkcyjnych przedsiębiorstwa przemysłowego

§ 1. Z Części III funduszu premiowego, otrzymują premię inżynieryjno-techniczni, ekonomiczni i administracyjni pracownicy:

1) poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu:
   a) zakładów, wydziałów, oddziałów produkcyjnych, punktów eksploatacyjnych, baz,
   b) komórek ruchowych w budowie,
2) poszczególnych komórek organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych, w tym:
   a) służby kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych,
   b) zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych),
   c) zakładowych laboratoriów badawczych,
   d) komórek normalizacyjnych,
   e) ośrodków normowania pracy,
   f) innych komórek organizacyjnych o podobnym charakterze niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu, czy ruchu przedsiębiorstwa.

§ 2. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala planowy podział Części III funduszu premiowego na poszczególne komórki organizacyjne (§ 1). Przy podziale tej części funduszu premiowego stosuje się zasadę, aby wielkość planowanego funduszu premiowego, wyrażona w odsetkach planowanego funduszu płac zasadniczych poszczególnych jednostek organizacyjnych (§ 1) była zróżnicowana w zależności od ważności, stopnia złożoności i napięcia zadań przypadających do wykonania danej jednostce organizacyjnej.

Premiowanie pracowników umysłowych komórek organizacyjnych ruchu

§ 3. Dyrektorzy przedsiębiorstw w oparciu o plan techniczno-ekonomiczny i o zadania ustalone dla kierownictwa przedsiębiorstwa wyznaczają poszczególnym komórkom zadania stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek.

Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinien zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstwa jako całości.

Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

— wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,
— uruchomienie produkcji nowych wyrobów,
— zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,
— zadania eksportowe określone według rodzaju, wielkości i jakości,
— zadania w zakresie gospodarki materiałowej i paliwowo-energetycznej,
— zadania w zakresie wprowadzenia postępu technicznego, nowej technologii, nowych konstrukcji,
— zmniejszenie udziału produkcji wybrakowanej, zwiększenie udziału produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji,
— obniżenie pracochłonności wyrobów,
— opracowanie lub wprowadzenie norm technicznie uzasadnionych (norm obsad),
— zmniejszenie liczby reklamacji w zakresie jakości.

Zadania ustalone jako podstawa premiowania wymagają akceptacji rady robotniczej, a ich wykonanie powinno być przedmiotem analizy i kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

§ 4.1. Przyznanie premii dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tj. niezależnie od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo.

2. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników planu techniczno-ekonomicznego przedsiębiorstwa przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości w przypadku niepełnego wykonania zadania, co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według następującej tabelki:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

W szczegółowych regulaminach premiowania mogą być ustalone inne tabele potrąceń przysługującej premii za niewykonanie zadań z tym zastrzeżeniem, że tabele te nie mogą określać mniejszych potrąceń niż stanowi to wyżej wymieniona tabela.

3. Za wykonanie zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w granicach wyznaczonego za to zadanie funduszu premiowego.

4. W zakresie obliczania wykonania produkcji określonych asortymentów (zakładu, wydziału itp.) obowiązują zasady określone w załączniku nr 1 do zarządzenia.

§ 5.1. Wypłatę premii dla pracowników poszczególnych komórek ruchu za wykonanie zadań, o których mowa w § 3, uzależnia się od wykonania wyznaczonego przez dyrektora przedsiębiorstwa warunku z zakresu kosztów produkcji syntetyzującego działalność danej komórki bądź z zakresu innych wskaźników planu, określających efektywność wykorzystania środków i wyniki ekonomiczne danej komórki.

Warunkiem, o którym mowa wyżej, może być np.:

— nieprzekroczenie planowanego wskaźnika udziału kosztów wytwarzania w wartości produkcji lub usług,

— nieprzekroczenie planowanych jednostkowych kosztów wytwarzania,

— nieprzekroczenie planowanych kosztów robocizny, paliwa, surowców itp.

2. W przypadku niespełnienia warunku, o którym mowa w ust. 1, fundusz premiowy za wykonanie zadań obliczony zgodnie z § 4, ulega obniżeniu według tabel ustalonych w szczegółowych regulaminach premiowania, z tym zastrzeżeniem, że przy wykonaniu warunku na poziomie 95% lub poniżej — premia nie przysługuje.

Premiowanie pracowników umysłowych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych

§ 6.1. Premie pracowników zatrudnionych w wydziałach pomocniczo-produkcyjnych (np. warsztatach remontowych, budowlanych itp.) oraz komórkach nieprodukcyjnych, których pracownicy premiowani są z III części funduszu premiowego, oblicza się na podstawie wykonania zadań własnych z tym, że wypłatę premii uzależnia się albo od spełnienia warunków określonych dla obsługiwanych komórek produkcyjnych (§ 5), bądź od spełnienia warunków określonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa (§ 6 zał. nr 1).

2. Zadaniami własnymi, o których mowa w ust. 1 powinny być w szczególności:

1) dla pracowników zatrudnionych w zakładowych biurach konstrukcyjnych (pracowniach projektowych), laboratoriach badawczych i komórkach normalizacyjnych:

— terminowe i prawidłowe zrealizowanie zadań postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

— terminowe i prawidłowe wykonanie dokumentacji,

— wykonanie prac badawczych zgodnie z harmonogramem,

— przeprowadzenie prac rozruchowych zgodnie z harmonogramem,

— inne zadania — w miarę potrzeby,

2) dla pracowników zatrudnionych w zakładowych jednostkach normowania pracy:

— opracowanie i wdrażanie norm pracy (norm obsady) technicznie uzasadnionych — zgodnie z planem,

— przeprowadzenie bieżących analiz norm pracy w szczególności, pod względem ich zgodności z warunkami pracy,

— w miarę potrzeby inne zadania wynikające z zakresu prac jednostki.

3. W stosunku do pracowników, o których mowa w ust. 1, mają zastosowanie przepisy § 4, z tym że premia przysługuje lub ulega zmniejszeniu (§ 6 załącznika nr 1 lub § 5 załącznika nr 3) w przypadku niespełnienia przez przedsiębiorstwo lub obsługiwaną komórkę produkcyjną określonego warunku wypłaty premii.

§ 7.1. Premie pracowników umysłowych kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych uzależnia się wyłącznie w sposób możliwie bezpośredni i proporcjonalny od wartości (ilości) zgłoszonych i uznanych reklamacji zewnętrznych, mających wpływ na obniżenie wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz od reklamacji wewnętrznych.

2. Przy stosowaniu zasady bezpośredniej zależności, o której mowa w ust. 1, należy uwzględnić warunki typowe dla określonego rodzaju produkcji oraz stopień wpływu uznanych reklamacji nie tylko na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, ale także na skutki ogólnogospodarcze.

3. Przy ustalaniu wpływu uznanych reklamacji na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa należy uwzględnić zarówno różnicę wynikającą z dokonanej przeceny (przewartościowania) towarów z powodu niewłaściwej klasyfikacji ich przez kontrolę techniczną, jak i rozmiary kar nałożonych na przedsiębiorstwo zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ogólnych warunków umów sprzedaży i umów dostawy w obrocie krajowym oraz związanych z obrotem z zagranicą pomiędzy jednostkami gospodarki uspołecznionej oraz dodatkowe koszty, np. koszty transportu, powodujące obniżenie rentowności przedsiębiorstwa.

4. Tabele potrąceń premii w przypadku zaistnienia uznanych reklamacji ustala dyrektor zjednoczenia.

5. Niezależnie od postanowień ust. 1, premie pracowników kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych należy w miarę potrzeby uwarunkować w części od rozpoznania przyczyn powstawania braków i obniżania wskaźników jakościowych oraz zaproponowania odpowiednich kroków zaradczych.

6. Wysokość premii za pełne wykonanie zadań dla pracowników wymienionych w ust. 1, należy planować na poziomie ustalonym dla pozostałych pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

§ 8.1. W przypadku przekroczenia funduszu płac w przedsiębiorstwie jako całości, nie pokrytego zmniejszeniem funduszu premiowego dokonanych zgodnie z przepisem § 8 zarządzenia:

1) w przedsiębiorstwach, w których nie planuje się funduszu płac odrębnie dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ruchu — dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać do czasu wygospodarowania przekroczenia, premię pracownikom wszystkich jednostek organizacyjnych w wysokości niepokrytego przekroczenia jednak nie więcej niż 30% przypadającej im premii za wykonanie zadań,

2) w przedsiębiorstwach, w których fundusz płac planuje się dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ruchu — rygory, o których mowa w pkt 1, stosuje się tylko w stosunku do pracowników tych jednostek organizacyjnych ruchu, w których planowany fundusz płac został przekroczony w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac.

2. Za pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac (§ 8 zarządzenia) uważa się:

a) kierownika zakładu, wydziału, oddziału produkcyjnego, pomocniczego, punktu eksploatacyjnego, bazy, ośrodka wzorcującego oraz starszego mistrza (mistrza) odcinka produkcyjnego — w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac, bądź naruszenie dyscypliny płac.

b) inne osoby, które podjęły decyzje wpływające na przekroczenie funduszu płac, w szczególności decyzje w zakresie zatrudnienia, zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 226 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r.

Wytyczne

premiowania pracowników za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych

§ 1.1. W przedsiębiorstwach przemysłowych — z uwzględnieniem przepisu § 2 — wypłatę premii w pełnej wysokości obliczonej według zasad ustalonych w załączniku nr 1, 2 i 3 do zarządzenia dla pracowników:

— kierownictwa przedsiębiorstwa,

— pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych zajmujących się planowaniem, zaopatrzeniem i zbytem produkcji,

— inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych pracowników wydziałów (oddziałów) produkcyjnych,

uzależnia się dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych.

2. Przy premiowaniu kwartalnym — premię kwartalną uzależnia się od wykonania zadań produkcyjnych każdego miesiąca.

3. Przy premiowaniu miesięcznym — premię miesięczną uzależnia się od wykonania zadań każdej dekady miesiąca.

§ 2. Przepisów niniejszego załącznika nie stosuje się w przemysłowych przedsiębiorstwach:

— remontowych,

— przemysłów o produkcji sezonowej, takich jak:

  — ceramiki budowlanej (z wyjątkiem zakładów silikatowych),

  — betonów (z wyjątkiem zakładów betonów lekkich),

  — kruszyw i surowców mineralnych,

  — kamienia budowlanego,

  — w których udział produkcji kooperacyjnej w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Mon. Pol. nr 69, poz. 296) stanowi w wartości produkcji towarowej od 10% do 80%.

§ 3.1. Przez zadania produkcyjne, o których mowa w § 1, rozumie się produkcję wyrażoną:

a) w przedsiębiorstwach przemysłu: cementowego silikatowego, wapienniczego i gipsowego, betonów lekkich, izolacji budowlanej — zakłady papy i eternitu, szklarskiego — zakłady szkła płaskiego — w jednostkach naturalnych lub umownych,

b) w przedsiębiorstwach przemysłu: ceramicznego, remontu maszyn i urządzeń przemysłowych, okuć i instalacji budowlanych oraz w pozostałych nie wymienionych pod lit. a) przedsiębiorstwach przemysłu izolacji budowlanej i przemysłu szklarskiego — wartością produkcji towarowej wyrażoną według cen zbytu lub cen fabrycznych.

§ 4.1. Zadania produkcyjne, których rytmiczne wykonanie stanowi warunek wypłaty premii ustala dla:

— pracowników kierownictwa — dyrektor zjednoczenia,

— pozostałych pracowników, o których mowa w § 1 ust. 1 — dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Podział zadań produkcyjnych:

a) w kwartale na miesiące — przy premiowaniu kwartalnym — powinien być tak dokonany, aby średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju miesiąca (po wyłączeniu planowych remontów) nie wykazywała obniżenia z jednego miesiąca na drugi więcej aniżeli 2%.

b) w miesiącu na dekady — przy premiowaniu miesięcznym — powinien być tak dokonany, aby średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju dekady nie wykazywała obniżenia z jednej dekady na drugą więcej niż 3 punkty, z wyjątkiem okresów, w których wykonuje się planowane remonty urządzeń produkcyjnych.

3. W przedsiębiorstwach, w których realizowane są zadania ponadplanowe wyznaczone zgodnie z przepisami załączników 1, 2 i 3 do zarządzenia, rytmiczność produkcji oblicza się od wykonania zadań podstawowych ustalonych w planie.

§ 5.1. W przypadku niespełnienia w okresach miesięcznych warunku rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, premia przypadająca za dany kwartał pracownikom wymienionym w § 1, za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, obliczona zgodnie z przepisami załączników nr 1, 2 i 3 do zarządzenia, ulega obniżeniu według następujących zasad:

% wykonania miesięcznych zadań produkcyjnych	% potrącenia premii przypadającej na miesiąc (1/3 premii kwartalnej)
100	0
poniżej 100 do 98 za każdy 0,1%	2,5%
98 i poniżej	50%

2. W przypadku niespełnienia przez przedsiębiorstwo jako całość warunku rytmicznego wykonania zadań — potrącenie z premii, o którym mowa w ust. 1, dokonuje się wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które nie wykonały swych zadań z tego zakresu.

§ 6.1. W przypadku pełnego i rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych przez przedsiębiorstwo, tworzy się fundusz na dodatkowe premie dla pracowników, o których mowa w § 1.

2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, tworzy się w formie narzutów procentowych na premie pracowników wymienionych w § 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, obliczonych zgodnie z przepisami załączników nr 1, 2 i 3 — według następujących zasad:

Lp.	Za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych	procentowy wskaźnik odpisu na dodatkową premię
1.	w jednym kwartale	6%
2.	w dwóch kolejnych kwartałach	8%
3.	w trzech kolejnych kwartałach	10%
4.	w czterech i dalszych kolejnych kwartałach	12%

3. Nierytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych w jednym kwartale powoduje utratę prawa do dodatkowej premii.

Prawo do dodatkowej premii zostaje przywrócone w przypadku rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych w następnych kwartałach, z tym, że wzrost premii następuje poczynając od wielkości określonej pod lp. 1 podanej w ust. 2 tabeli.

4. W przypadku pełnego wykonania przez przedsiębiorstwo jako całość zadań z zakresu rytmicznego wykonania produkcji, dodatkowe premie z funduszu, o którym mowa w ust. 1—3, przysługują wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które w pełni wykonały swe zadania z tego zakresu.

§ 7.1. Spełnienie warunku rytmicznego wykonania produkcji oblicza się w sposób narastający od początku do końca każdego kwartału.

2. Wypłat z funduszu premiowego, o którym mowa w § 6, dokonuje się w okresach kwartalnych, z tym, że dla pracowników, którym przyznanie premii za zadania stanowiące podstawę premiowania uzależnia się od kształtowania się wyniku ekonomicznego — premie kwartalne mają charakter zaliczki na poczet rocznych rozliczeń premii.

§ 8.1. Premie za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych wypłacane są poza planowanym funduszem płac i nie podlegają obowiązkowi wygospodarowania.

2. W przypadku podwyższenia funduszu premiowego, zgodnie z przepisem § 6 — podwyższenie to uzasadnia wzrost wypłat ponad limity ustalone w § 2 zarządzenia. W takim przypadku, wypłaty premii indywidualnej mogą przekraczać o 10 punktów limity ustalone w § 13 zarządzenia.

4.

ZARZĄDZENIE NR 227 MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 31 grudnia 1966 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe

(znak: ZP/3/66)

Na podstawie uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Mon. Pol. nr 71, poz. 333) w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików, zarządza się, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu nr 121 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 czerwca 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Dz. Urz. MBiPMB nr 11, poz. 33) wprowadza się następujące zmiany:

1) we wstępie zarządzenia po wyrazach: „Mon. Pol. nr 32, poz. 140” dodaje się wyrazy „i z 1966 r. nr 71, poz. 333”;
2) dodaje się § 4 w brzmieniu:
„§ 4. Pracownikom zjednoczenia poza premiami wypłacanymi na podstawie załącznika nr 1 i 2 do zarządzenia, nie mogą być przyznawane nagrody ani premie z innych tytułów; nie dotyczy to nagród jubileuszowych przysługujących na podstawie odrębnych przepisów oraz nagród: państwowych, za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie, za projekty wynalazcze, za opracowanie konkretnych tematów z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego oraz za eksport kompletnych obiektów przemysłowych, jeżeli zjednoczenie pełni funkcję generalnego dostawcy tych obiektów”;
3) dotychczasowe §§ 4—6 otrzymują kolejną numerację §§ 5—7;
4) załącznik nr 1 otrzymuje brzmienie ustalone w załączniku do niniejszego zarządzenia;
5) w załączniku nr 2 w § 1 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„1. Premie dla pracowników zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, podległe Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przez niego nadzorowane wypłaca się z funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach planu. Fundusz premiowy nie może być niższy niż 12% i wyższy niż 35% płac zasadniczych pracowników zjednoczeń.”;
w § 2 ust. 1 w ustaleniach dotyczących premii II grupy pracowników ostatnie zdanie otrzymuje brzmienie:
„B — stanowiącej 30% funduszu premiowego tej grupy pracowników przeznaczonej na premie za wykonanie zadań własnych lub na premie za szczególne osiągnięcia w pracy tych pracowników.”;
w § 3 ust. 2 dodaje się pkt 3 w brzmieniu:
„3) wykonanie przez nadzorowane przedsiębiorstwa rocznego zadania poprawy planowanego wyniku ekonomicznego; za wykonanie tego zadania przeznacza się 10% rocznego funduszu premiowego ustalonego dla pracowników zjednoczenia;”
w § 3 ust. 4 — skreśla się pierwsze zdanie;
w § 6 wyrazy: „ulega przywróceniu” zastępuje się wyrazami: „może być przywrócony”.

§ 2. Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń do wprowadzenia w porozumieniu z właściwymi zarządami głównymi związków zawodowych odpowiednich zmian w szczegółowych regulaminach premiowania pracowników zjednoczeń.

§ 3. Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 stycznia 1967 r.

MINISTER
M. Olewiński

Załącznik do zarządzenia nr 227 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r.

Wytyczne

w sprawie premiowania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe

§ 1.1. Premie dla pracowników zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe podległe Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowane wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach planu.

Fundusz premiowy nie może być niższy niż 12% i wyższy niż 35% płac zasadniczych pracowników zjednoczenia.

2. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla poszczególnego zjednoczenia będzie ustalana przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) w zależności od stopnia napięcia zadań określonych planami, zwłaszcza poprawy w stosunku do wyników roku ubiegłego, ze szczególnym uwzględnieniem:
— poprawy wskaźnika finansowego,
— wzrostu zadań rzeczowych,
— postępu techniczno-ekonomicznego (nowych uruchomień, unowocześnienia konstrukcji wyrobów, maszyn i urządzeń, opanowania nowych bardziej efektywnych ekonomicznie technologii produkcji),
— przyrostu produkcji eksportowej,

— przyrostu produkcji szczególnie poszukiwanych asortymentów przeznaczonych na zaopatrzenie rynku krajowego,
— poprawy wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych,
— wzrostu wydajności pracy i obniżenia pracochłonności wyrobów,
— zakresu koordynacji branżowej lub terenowej.

§ 2.1. Z funduszu premiowego wypłacane będą premie za wykonanie zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego, zadań w zakresie koordynacji branżowej, zadań ponadplanowych, a także innych zadań ustalonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

2. Fundusz premiowy, ustalony zgodnie z przepisem § 1 dzieli Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) na:

Część I — przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa zjednoczenia (dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego, naczelników wydziałów: technicznych, ekonomicznych, prawnego, kadr oraz głównych specjalistów).

Część II — przeznaczoną na premie dla pracowników technicznych i ekonomicznych, do których zalicza się: zastępców kierowników wydziałów technicznych i ekonomicznych, starszego inspektora, starszego rewidenta, inspektora, rewidenta, starszego księgowego oraz starszego referenta w wydziałach technicznych i ekonomicznych, radcę prawnego zatrudnionego na pełnym etacie.

Część III — przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych, do których zalicza się: naczelnika wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego, starszego referenta zatrudnionego w tych wydziałach, referentów, księgowego, kasjera, rachmistrza, kontystę, kierowników sekretariatu, kancelarii głównej i tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej oraz sekretarki-stenotypistki, sekretarki, maszynistki, telefonistki, magazyniera, radcę prawnego zatrudnionego na niepełnym etacie, pozostałych pracowników administracyjnych oraz pracowników obsługi.

Poszczególne części funduszu premiowego określa się w kwocie bezwzględnej. Pomiędzy poszczególnymi częściami nie mogą być w ciągu roku dokonywane przerzuty.

Wykaz pracowników uprawnionych do premiowania ustala dyrektor zjednoczenia w szczegółowym regulaminie premiowania.

3. Fundusz premiowy:
a) kierownictwa — powinien być, w stosunku do ich funduszu płac zasadniczych, wyższy co najmniej o 5 punktów od funduszu premiowego pracowników technicznych i ekonomicznych,
b) pracowników administracyjnych i obsługi — nie może przekroczyć 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

4. Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

§ 3. Premiowanie kierownictwa.

1. Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania kierownictwa nie może być w zasadzie wyższa niż 5.

2. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania kierownictwa stanowią w funduszu premiowym tej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

3. Liczba punktów przypadających za zadania określone na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych narodowego planu gospodarczego nie może być wyższa od 70. Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe.

4. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii zróżnicowaną w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji oraz rodzaju, stopnia złożoności i trudności wykonania zadania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych kierownictwa.

§ 4.1. Powszechnie obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczeń stanowią zadania w zakresie:
1) wykonania zadań asortymentowych,
2) uruchomienia produkcji nowych wyrobów,
3) wykonania dyrektywnych wartościowych zadań eksportowych wyrażonych w złotych dewizowych z podziałem na podstawowe obszary geograficzne.

2. Oprócz zadań powszechnie obowiązujących (ust. 1) — Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) wyznacza:
1) zjednoczenia, w których osiągnięcie i poprawa wskaźników jakościowych produkcji jest zadaniem stanowiącym dodatkowo obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa,
2) na dany okres dodatkowo, zadania branżowe zależnie od potrzeb gospodarczych.

3. Zadaniami branżowymi, o których mowa w ust. 2, pkt 2 mogą być w szczególności:
— ponadplanowa poprawa dyrektywnego wskaźnika finansowego,
— wykonanie dostaw określonych asortymentów,
— terminowa realizacja wybranych zadań z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego, mających szczególne znaczenie dla rozwoju branży,
— polepszenie jakości (gatunkowości) produkcji i jej unowocześnienie,
— uzyskanie wyższego wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych w przedsiębiorstwach,
— wzrost wydajności pracy,
— terminowe oddanie do użytku nowych obiektów inwestycyjnych,
— dotrzymanie lub obniżenie wskaźnika zapasów.

4. Przez zadanie z zakresu dostaw określonych asortymentów rozumie się w szczególności wykonanie dostaw asortymentów:
— objętych narodowym planem gospodarczym,
— objętych kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek wewnętrzny,
— będących przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami, uznanych za ważne dla gospodarki narodowej,
— przeznaczonych na potrzeby inwestycyjne.

Listy asortymentów ustala Ministerstwo.

5. Dla zjednoczeń pełniących funkcję koordynatora branżowego ustalone zostaną zadania z zakresu koordynacji. Liczbę punktów i wielkość funduszu premiowego uzależnia się od zakresu koordynacji.

§ 5.1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu przysługuje premia:
1) w pełnej wysokości, o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100%,
2) w zmniejszonej wysokości, w razie niepełnego wykonania zadania.

2. W przypadku niepełnego wykonania zadania, o którym mowa w ust. 1, premia ustalona za wykonanie zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu. Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej.

3. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) może ustalić zróżnicowane procenty potrąceń za niewykonanie poszczególnego zadania, z tym zastrzeżeniem, że potrącenia te nie mogą być niższe niż to ustalono w ust. 2.

4. Jeżeli premiowym zadaniem jest wykonanie określonych asortymentów, potrąceń za niepełne wykonanie poszczególnych asortymentów dokonuje się w zasadzie w jednakowym stopniu za każdy asortyment, niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego

z wymienionych asortymentów co najmniej w 96%. Dla obliczenia skali potrąceń premii należy przykładowo podzielić 20% (lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania tego zadania) przez liczbę wyznaczonych asortymentów. Jeżeli procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje wykazany w postaci:
— liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do dwóch miejsc dziesiętnych,
— ułamka, należy stosować dokładność do trzech miejsc dziesiętnych.

5. Za wykonanie zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w granicach planowanego funduszu premiowego za to zadanie.

6. W przypadku niepełnego wykonania dyrektywnych zadań eksportowych — premia ustalona za wykonanie tego zadania ulega zmniejszeniu o 1% za każdy 0,1% brakujący do 100% wykonania dyrektywnych zadań eksportowych; premia za to zadanie nie przysługuje, jeżeli zadania eksportowe zostały wykonane w 90% lub poniżej.

§ 6.1. Wypłatę premii dla kierownictwa zjednoczenia za wykonanie wszystkich zadań (§§ 3 — 5) uzależnia się od uzyskania wskaźnika finansowego co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu.

Przez wskaźnik finansowy rozumie się wskaźnik rentowności.

2. W przypadku niespełnienia warunku, o którym mowa w ust. 1, premie obliczone zgodnie z przepisami §§ 3 — 5 ulegają obniżeniu o 2% za każde 0,1% pogorszenia dyrektywnego wskaźnika finansowego. Przy wykonaniu wskaźnika finansowego na poziomie 95% lub poniżej premia nie przysługuje.

3. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) może ustalić dla poszczególnych zjednoczeń zróżnicowane procenty odchyleń potrąceń premiowych przy wykonaniu dyrektywnego wskaźnika finansowego poniżej 100% do 95%, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego.

4. Wynik ekonomiczny podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

Premiowanie pracowników technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i obsługi

§ 7.1. Część II funduszu premiowego przeznaczona na premie dla pracowników technicznych i ekonomicznych składa się z funduszu:
— A wynoszącego 70% funduszu,
— B wynoszącego 30% funduszu.

2. Pracownicy techniczni i ekonomiczni otrzymują premie:
1) z funduszu A części II funduszu premiowego — za wykonanie przez zjednoczenie zadań ustalonych jako podstawa premiowania kierownictwa, przy czym wysokość premii za wykonanie tych zadań uzależnia się od wysokości premii przyznanej kierownictwu za dany okres; nie dotyczy to potrąceń z premii i premii dodatkowych, o których mowa w § 11.
2) z funduszu B części II funduszu premiowego — za wykonanie zadań własnych ustalonych przez dyrektora zjednoczenia na przykład:
 — opracowanie i nadzór nad wykonaniem planu przedsięwzięć zmierzających do zapewnienia postępu technicznego,
 — wykorzystanie rezerw, poprawę jakości i efektywności produkcji,
 — opracowanie określonych analiz ekonomicznych,
 — opracowanie planu wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych, obniżenie pracochłonności produkcji oraz kontrolę i pomoc w zakresie wdrażania tego planu w przedsiębiorstwach,
 — opracowanie planu likwidacji nadmiernych zapasów materiałowych w przedsiębiorstwach,
 — wykonanie określonych zadań związanych z wykonywaniem przez zjednoczenie funkcji koordynatora branżowego, udzielaniem bezpośredniej pomocy przedsiębiorstwom w realizacji zadań gospodarczych.

§ 8. Pracownicy administracyjni i obsługi premiowani są wyłącznie za wykonanie własnych zadań na podstawie oceny ich pracy przez kierownika danej komórki, niezależnie od wykonania zadań przez zjednoczenie.

§ 9.1. W przypadku niepełnego wykonania zadania ustalonego przez dyrektora zjednoczenia (§ 7 ust. 2) premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Niepełne wykonanie zadania w stopniu nie dającym się ściśle obliczyć pozbawia premii za to zadanie.

2. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w § 7 oraz udział poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy w funduszu premiowym określają szczegółowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

Zasady wypłaty premii

§ 10.1. Wypłaty z funduszu premiowego dokonywane są w okresach kwartalnych, z tym że wyniki ekonomiczne stanowiące warunek lub podstawę premiowania kierownictwa rozlicza się w rachunku narastającym od początku roku.

2. Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć w stosunku rocznym:
— dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego 80% płacy zasadniczej,
— dla naczelników wydziałów i głównych specjalistów — 50% płacy zasadniczej,
— dla pracowników technicznych i ekonomicznych — 35% płacy zasadniczej,
— dla pracowników administracyjnych i obsługi — 25% płacy zasadniczej.

§ 11.1. W zjednoczeniach, w których udział kooperacji zewnętrznej w wartości produkcji sprzedanej zjednoczenia stanowi więcej niż 3%, wypłatę premii przysługującej za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania dla:
— dyrekcji zjednoczenia,
— głównych specjalistów,
— kierowników oraz pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych zajmujących się sprawami planowania i koordynacji wykonania produkcji, zaopatrzenia i zbytu,

uzależnia się dodatkowo od wykonania przez zgrupowane w zjednoczeniu przedsiębiorstwa zadań w zakresie dostaw kooperacji zewnętrznej.

2. Przez dostawy kooperacji zewnętrznej rozumie się dostawy kooperacyjne w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie kooperacji przemysłowej (Mon. Pol. nr 69, poz. 296) wykonywane na rzecz innych przedsiębiorstw nie podlegających danemu zjednoczeniu.

3. Stopień wykonania zadań kooperacji zewnętrznej oblicza się w sposób określony dla przedsiębiorstw przemysłowych według wartości lub dostaw.

4. W przypadku niespełnienia warunku wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej, premie przysługujące pracownikom, o których mowa w ust. 1, za wykonanie zadań premiowych podlegają zmniejszeniu według następujących zasad:

Procent wykonania dostaw kooperacyjnych	Procent potrąceń premii
100%	0
poniżej 100 do 98% za każdy 0,1%	2,5%
98 i poniżej	50%

5. W przypadku pełnej realizacji dostaw kooperacji zewnętrznej przy równoczesnym niepełnym wykonaniu innych zadań stanowiących podstawę premiowania potrącenia z tytułu niewykonania tych zadań ulegają zmniejszeniu o 50%.

6. W przypadku pełnego wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej pracownikom wymienionym w ust. 1, przysługuje niezależnie od uprawnień zawartych w ust. 5, prawo do dodatkowej premii z funduszu tworzonego w wysokości 10% wysokości premii należnej tym pracownikom za wykonanie zadań premiowych ustalonych na dany okres. W tym przypadku wysokość premii indywidualnej pracowników uprawnionych do otrzymania dodatkowych premii za wykonanie zadań kooperacyjnych może być podwyższona o 10 punktów w stosunku do limitów określonych w § 10 ust. 2.

§ 12.1. Wysokość funduszu premiowego dla kierownictwa oraz wysokość premii dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego ustala Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa). Wysokość premii dla pozostałych pracowników zjednoczenia ustala dyrektor zjednoczenia.

2. Pracownik może być w całości lub częściowo pozbawiony premii w przypadku nienależytego wywiązywania się ze swoich obowiązków.

§ 13.1. Wypłaty premii z planowanego funduszu premiowego (§ 1 ust. 2) nie mogą spowodować przekroczenia funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników.

2. Dodatkowe premie za wykonanie kooperacji zewnętrznej (§ 11) wypłacane są poza planowanym funduszem płac.

§ 14.1. W przypadku przekroczenia funduszu płac objętego wskaźnikiem dyrektywnym w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez zjednoczenie:

1) grupujące przedsiębiorstwa przemysłu kluczowego, przewyższającego 20% rezerwy „B" zjednoczenia więcej niż o 1% planowanego funduszu płac przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu wstrzymuje się wypłatę w wysokości 25% Części I funduszu premiowego, przypadającego na dany kwartał, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną premię wypłaca się po zlikwidowaniu przekroczenia w okresach następnych nie później jednak niż w terminie rozliczeń wypłaty premii za dany rok,

2) grupujące przedsiębiorstwa przemysłu terenowego — przewyższającego 1% łącznego operatywnego planowanego funduszu płac nadzorowanych przedsiębiorstw, pracownicy tych zjednoczeń tracą prawo do 25% premii z Części I funduszu premiowego.

5.

ZARZĄDZENIE NR 5

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 24 stycznia 1967 r.

w sprawie stosowania w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólnobudowlane, przepisów dotyczących przejściowego dodatku mieszkaniowego, dodatku kwartalnego dla pracujących oraz najniżej zarabiających pracowników

(znak: ZP/3/67)

Na podstawie przepisów uchwały nr 254 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólnobudowlane oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. i wprowadzeniem Katalogu Norm i Cen Akordowych, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, objętych przepisami protokołu dodatkowego wymienionego we wstępie.

§ 2. W stosunku do robotników objętych przepisami powołanego we wstępie protokołu dodatkowego obowiązują zasady wypłacania przejściowego dodatku mieszkaniowego, określone w załączniku do zarządzenia.

§ 3. Do pracowników, o których mowa w § 2, nie stosuje się:

— przepisów zarządzenia nr 155 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 25 sierpnia 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników (Dz. Urz. MBiPMB nr 15, poz. 63),
— przepisów uchwały nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących oraz zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r. w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących (Mon. Pol. nr 94, poz. 442).

§ 4. Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 stycznia 1967 r.

MINISTER
M. Olewiński

Załącznik do zarządzenia nr 5 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1967 r.

Zasady wypłacania przejściowego dodatku mieszkaniowego

1. Dla robotników objętych regulacją płac, aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy, wprowadzony uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Mon. Pol. nr 43, poz. 239), ulega w miesiącu następnym po objęciu regulacją, to jest od dnia 1 lutego 1967 r., trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.

2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1, rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do dnia 31 sierpnia 1966 r. od zarobku netto ustalonego przez przemnożenie przeciętnego zarobku godzinowego faktycznie uzyskanego w miesiącu styczniu 1967 r. przez średniomiesięczną liczbę godzin opłaconych w okresie od 1 stycznia 1966 r. do dnia 31 sierpnia 1966 r. (zwanego zarobkiem bazowym).

3. W razie gdy kwota podwyżki (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku, po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1, wypłaca się do dnia 30 czerwca 1967 r.

4. Począwszy od dnia 1 lipca 1967 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.

5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze począwszy od II półrocza 1967 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2.

6. Wzrost zarobku w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2) skutkuje na obniżenie w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3, w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.

7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1967 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3, następuje trwała utrata dodatku, niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach. W tym celu — niezależnie od obliczeń półrocznych — dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.

6.

OKÓLNIK NR 2

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 24 stycznia 1967 r.

w sprawie dodatków za prowadzenie brygady dla brygadzistów zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólnobudowlane

(znak: ZP/3/67)

W związku z postanowieniem ust. 3 § 5 protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólnobudowlane — w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych ustala się, co następuje:

1. Dodatek za prowadzenie brygady w wysokości określonej w § 14 Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. może być przyznany brygadzistom pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady, zatrudnionym w przedsiębiorstwach wymienionych we wstępie przy wykonywaniu robót wymienionych w ust. 2, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 3 osoby.

2. Przepis ust. 1 ma zastosowanie przy wykonywaniu:

1) robót montażowych hal i budynków przemysłowych, budynków mieszkalnych itp. z elementów prefabrykowanych żelbetowych, sprężonych i stalowych,
2) robót montażowych i demontażowych żurawi budowlanych i przy układaniu torów jezdnych pod żurawie,
3) robót montażowych rusztowań budowlanych wszelkiego typu,
4) robót załadunkowych, wyładunkowych ciężkich ładunków,
5) robót instalacyjnych wodno-kanalizacyjnych, centralnego ogrzewania, gazowych itp.,
6) robót elektrycznych,
7) robót mechanicznego tynkowania,
8) robót zbrojarskich, ciesielskich i betoniarskich.

3. Dodatek za prowadzenie brygady na podstawie przepisu ust. 1 i 2 przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa.

4. Upoważnia się dyrektorów zjednoczeń do wyrażania zgody na przyznawanie dodatku za prowadzenie brygady — brygadzistom zatrudnionym:

a) przy robotach wykończeniowych,
b) w innych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 3 osoby.

5. Okólnik wchodzi w życie z dniem 1 lutego 1967 r.

MINISTER
M. Olewiński

KOMUNIKAT I

W Dzienniku Ustaw ogłoszono:

w nr 2 z 12.1.67 r., poz. 5 rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 5.1.67 r. w sprawie zasad organizacji okręgowych i obwodowych urzędów jakości miar oraz określenia ich właściwości miejscowej i siedzib,

w nr 3 z 25.1.67 r., poz. 8 rozporządzenie Rady Ministrów z 13.1.67 r. w sprawie ulg podatkowych dla niektórych przedsiębiorstw przemysłu materiałów budowlanych z tytułu nakładów inwestycyjnych,

poz. 9 rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 10.1.67 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad, trybu i terminów zakończenia działalności rzeczników patentowych oraz ich zrzeszenia, prowadzonej na podstawie ustawy z dnia 22 maja 1958 r. o rzecznikach patentowych,

poz. 10 rozporządzenie Ministra Finansów z 30.12.66 r. w sprawie poboru w formie ryczałtu podatków obrotowego i dochodowego od osób wykonujących niektóre przemysły i usługi bądź trudniące się handlem,

poz. 11 rozporządzenie Ministra Finansów z 30.12.66 r. w sprawie zwolnienia od podatków przychodów osiąganych z nowo zakładanych zakładów przemysłu materiałów budowlanych,

w nr 4 z 2.2.67 r., poz. 13 rozporządzenie Rady Ministrów z 24.1.67 r. w sprawie wymierzania kary grzywny za wprowadzanie, zbywanie do obrotu albo przeznaczanie do użytku lub zbytu wyrobów przemysłowych złej jakości,

poz. 17 rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 19.1.67 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad i trybu zaliczenia niektórych okresów do okresów zatrudnienia,

w nr 5 z 10.2.67 r., poz. 18 rozporządzenie Rady Ministrów z 24.1.67 r. w sprawie funduszu zakładowego w państwowych przedsiębiorstwach przemysłu terenowego,

w nr 7 z 27.2.67 r., poz. 30 rozporządzenie Rady Ministrów z 10.2.67 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie tworzenia funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach wykonawstwa inwestycyjnego i geologicznych.

W Monitorze Polskim ogłoszono:

w nr 1 z 10.1.67 r., poz. 1 zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z 30.12.66 r. o zmianie zarządzenia w sprawie ustalenia zasad zawierania umów i dokonywania rozliczeń za prace naukowo-badawcze i doświadczalno-konstrukcyjne,

poz. 2 zarządzenie Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z 30.12.66 r. w sprawie czasowego utrzymania w mocy ogólnych warunków umów dostawy związanych z obrotem z zagranicą,

w nr 2 z 16.1.67 r., poz. 9 zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z 30.12.66 r. w sprawie zasad i warunków umów o wykonanie obiektów budownictwa oraz zasad ustalania wynagrodzeń i dokonywania rozliczeń za te obiekty,

w nr 3 z 18.1.67 r., poz. 12 uchwałę Rady Ministrów nr 373 z 2.12.66 r. w sprawie usprawnienia gospodarki paliwami płynnymi do silników spalinowych olejami mineralnymi i smarami,

poz. 13 zarządzenie Ministra Finansów z 7.1.67 r. w sprawie postępowania banków przy wykonywaniu przez jednostki gospodarki uspołecznionej obowiązku stosowania numerów statystycznych,

poz. 16 zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Jakości i Miar z 5.1.67 r. w sprawie ustalenia siedzib i właściwości miejscowej okręgowych i obwodowych urzędów jakości i miar,

w nr 4 z 20.1.67 r., poz. 20 zarządzenie Ministra Komunikacji z 7.1.67 r. w sprawie opłat rejestracyjnych od pojazdów samochodowych i przyczep oraz trolejbusów,

poz. 22 zarządzenie Prezesa Urzędu Patentowego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 5.1.67 r. w sprawie pierwszeństwa do uzyskania patentu na wynalazek albo rejestracji wzoru użytkowego, wzoru zdobniczego lub znaku towarowego w razie wystawienia wynalazku lub wzoru na wystawie pt. „Osiągnięcia Polskiej Myśli Badawczej" w Warszawie w roku 1967 albo zamieszczenia znaku towarowego na towarze wystawionym na tej wystawie w roku 1967,

w nr 5 z 26.1.67 r., poz. 23 zarządzenie Ministra Finansów z 7.1.67 r. zmieniające zarządzenie w sprawie oprocentowania środków trwałych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, objętych planowaniem centralnym,

poz. 24 zarządzenie Ministra Finansów z 13.1.67 r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarowania funduszem płac w jednostkach i zakładach budżetowych w roku 1967,

poz. 25 zarządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z 13.1.67 r. w sprawie warunków technicznych, którym ze względu na racjonalne i oszczędne użytkowanie paliw i energii powinny odpowiadać projektowanie i budowa kotłów grzewczych,

w nr 6 z 28.1.67 r., poz. 29 zarządzenie Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z 11.1.67 r. zmieniające zarządzenie w sprawie ogólnych warunków umów sprzedaży i umów dostawy w obrocie krajowym pomiędzy jednostkami gospodarki uspołecznionej oraz instrukcję w sprawie postępowania przy zawieraniu i wykonywaniu umów sprzedaży i umów dostawy,

poz. 31 obwieszczenie Polskiego Komitetu Normalizacyjnego z 17.1.67 r. w sprawie ogłoszenia ustanowionych norm branżowych,

w nr 7 z 1.2.67 r., poz. 32 uchwałę Rady Ministrów nr 18 z 27.1.67 r. w sprawie upoważnienia Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów do uregulowania niektórych zagadnień w zakresie ogólnych warunków umów sprzedaży oraz umów dostawy związanych z obrotem z zagranicą w sposób odbiegający od Kodeksu cywilnego,

poz. 34 zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z 29.12.66 r. w sprawie zasad tworzenia, planowania i korzystania z funduszu konkursowego w państwowych biurach (samodzielnych pracowniach) projektów,

w nr 8 z 7.2.67 r., poz. 40 zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z 18.1.67 r. w sprawie wytycznych dotyczących stosowania przepisu art. 90 ust. 1 Prawa wynalazczego,

poz. 41 zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z 18.1.67 r. w sprawie zasad oceny i wyboru projektów wynalazczych w celu planowania i kontroli ich realizacji w gospodarce narodowej.

KOMUNIKAT II

Zostały wydane, a nie są ogłoszone w Dzienniku Urzędowym następujące akty normatywne:

Zarządzenia Ministra:

1. nr 13 z 8.2.67 r. znak: OR4-003/P8/67 w sprawie połączenia przedsiębiorstw państwowych pod nazwą: Huta Szkła „Feniks", Huta Szkła „Nieborów"
2. nr 15 z 9.2.67 r. znak: OR3-033/134/67 w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego w Nowinach
3. nr 16 z 16.2.67 r. znak: OR4-003/P8/67 w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Huta Szkła Gospodarczego „Tarnów" w Budowie
4. nr 17 z 18.2.67 r. znak: ZP/3/67 w sprawie kryteriów zaszeregowania przedsiębiorstw przemysłowych kamienia budowlanego, eksploatacji kruszyw i surowców mineralnych oraz kruszyw lekkich do kategorii płac
5. nr 18 z 18.2.67 r. znak: OR4-003/P9/67 w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Zakłady Ceramiczne „Krasnystaw" w Budowie
6. nr 20 z 24.2.67 r. znak: EK5/33/67 w sprawie przekazania zjednoczeniom wiodącym ogólnobranżowym uprawnień do ustalania cen zbytu prefabrykatów betonowych i żelbetowych, kruszywa budowlanego, okuć budowlanych i stolarki budowlanej
7. nr 21 z 24.2.67 r. znak: ZP/3/67 w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych i obsługi przedsiębiorstw obrotu towarowego
8. nr 22 z 25.2.67 r. znak: ZP2-II/67 w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w Wałbrzyskich Zakładach Graficznych „Kalkomania" w Wałbrzychu

Zarządzenie Ministrów: Rolnictwa, Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Gospodarki Komunalnej

9. z 19.1.67 r. w sprawie współdziałania organów prezydiów rad narodowych w zakresie ochrony użytków rolnych

Zarządzenie Ministrów: Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Przemysłu Ciężkiego oraz Handlu Zagranicznego

10. z 27.2.67 r. w sprawie realizacji dostaw cukrowni Mrochuv Tynce w CSRS

Okólnik Ministra:

11. nr 4 z 11.2.67 r. znak: PL/67 w sprawie wstępnego etapu prac nad rozdziałem oraz bilansowaniem robót budowlanych i montażowych w 1968 r.

Protokoły dodatkowe:

12. z 18.2.67 r. znak: ZP/3/67 do UZP dla pracowników zatrudnionych w przemyśle kamienia budowlanego z 7.9.59 r. i UZP dla pracowników zatrudnionych w przemyśle kruszyw z 21.2.61 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłu kamienia budowlanego, eksploatacji kruszyw i surowców mineralnych oraz kruszyw lekkich
13. z 24.2.67 r. znak: ZP3/67 do UZPwB z 15.3.58 r. stosowanego w resorcie budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych, UZP Handlu Wewnętrznego z 23.12.58 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników umysłowych i obsługi przedsiębiorstw obrotu towarowego
14. z 25.2.67 r. znak: ZP2/67 do UZP dla Przemysłu Poligraficznego z 14.2.58 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w Wałbrzyskich Zakładach Graficznych „Kalkomania" w Wałbrzychu

WARUNKI PRENUMERATY
DZIENNIKA BUDOWNICTWA i DZIENNIKA URZĘDOWEGO MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

NA ROK 1967

Dziennik Budownictwa — prenumerata roczna 90.— zł

Dziennik Urzędowy Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — prenumerata roczna 42.— zł

Należność za prenumeratę przyjmują Oddziały i Delegatury PUPiK „Ruch" na terenie całego kraju.

Wpłaty na prenumeratę przyjmuje również Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch", Warszawa, ul. Wronia 23, na konto PKO Warszawa nr 1-6-100020.

Wpisanie na listę prenumeratorów może nastąpić dopiero po dokonaniu wpłaty.

Sprzedaż Dzienników z lat ubiegłych oraz pojedynczych numerów z roku bieżącego prowadzi księgarnia „Dom Książki", Warszawa, ul. Nowotki 12, tel. 31-01-13 w godz. 11^{00} — 19^{00}. Księgarnia realizuje również zamówienia pisemne za zaliczeniem pocztowym.

Ewentualne reklamacje w sprawie nieotrzymania numeru należy kierować na adres placówki, w której dokonana została wpłata na prenumeratę. Reklamacje egzemplarzy bezpłatnych oraz zamawianych w księgarni będą przyjmowane w terminie 14 dni od daty ukazania się numeru następnego.

Redakcja
MINISTERSTWO BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH, Departament Organizacji
Warszawa, ul. Wspólna 2, tel. 21-05 wew. 585
Administracja i Wydawca:
OŚRODEK INFORMACJI TECHNICZNEJ I EKONOMICZNEJ W BUDOWNICTWIE
Warszawa, ul. Senatorska 27, tel. 27-09-75

Zakł. Graf. „Tamka", Zakł. nr 1, W-wa. 12.000. Zam. 294. T-50 Cena zł 2.—